Tribunal de l'équité salariale

Ontario

Rapport annuel 2009-2010

Table des matières

Rapport annuel du TES 2009-2010

Mandat 3

Aperçu des programmes et activités 3

Énoncé de mission 4

Structure organisationnelle 4

Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat 5

Rendement opérationnel 5

Rendement financier 7

Points saillants des décisions du tribunal 8

Mesures du rendement et cibles 10

Mandat

Le Tribunal de l'équité salariale (le « Tribunal ») a pour responsabilité de trancher des différends relevant de la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi »). Il s'agit d'un tribunal administratif, quasi-judiciaire, indépendant du Bureau de l'équité salariale. Le Tribunal a été créé en vertu de la Loi comme organisme tripartite, composé d'un président, d'un ou de plusieurs vice-présidents et d'autres membres répartis en un nombre égal de représentants des employeurs et des employés.

Le Tribunal traite exclusivement de questions découlant de la Loi. Le Tribunal dispose d'un pouvoir exclusif de décision sur toutes les questions de fait ou de droit qui découlent des affaires portées devant lui. Les décisions du Tribunal sont définitives et exécutoires à toutes fins. Les décisions du Tribunal ne peuvent pas faire l'objet d'un appel, mais elles peuvent faire l'objet d'une demande de révision judiciaire.

Aperçu des programmes et activités

Les affaires touchant à l'équité salariale qui ont fait l'objet d'une médiation ou d'une décision du Tribunal au cours de la période 2009-2010 visée par le rapport continuent de soulever de nouvelles questions juridiques. Par exemple, au cours de cette période de rapport 2009-2010, le Tribunal a rendu une décision dans laquelle il a établi le sens de l'expression « catégorie d'emplois » et déterminé si la pratique de rémunération, selon laquelle les employés dont la classification est abaissée continuent d'être rémunérés selon leur ancienne échelle salariale (« gold circling »), crée une exception à la Loi. Nous continuons à recevoir des demandes d'employeurs du secteur public qui sont tenus de se conformer aux dispositions de la Loi relatives à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, mais qui soutiennent qu'ils n'ont pas les fonds nécessaires pour remplir l'obligation en résultant de faire les rajustements de rétribution.

Lorsque les parties à une demande devant le Tribunal acceptent d'ajourner l'affaire, le Tribunal a adopté la pratique de rendre une décision expliquant aux parties que si elles ne ramènent pas l'affaire devant le Tribunal dans un délai d'une année, le dossier sera clos. Si une partie dépose une demande, le Tribunal a un intérêt institutionnel à ce que l'affaire soit réglée rapidement. Le Tribunal doit aussi veiller à ce que le recours à ses procédures ne soit pas un moyen d'éviter de se conformer à l'ordre d'un agent de révision.

Les arbitres du Tribunal ont participé à une formation et à des séances de développement professionnel, en tant que mentors et en tant qu'apprenants. Les membres et les vice-présidents participent activement aux activités de la Society of Ontario Adjudicators and Regulators, sur le plan de la planification des conférences et du leadership des ateliers. Une membre met ses aptitudes au règlement extrajudiciaire des différends en œuvre dans un autre tribunal, à titre informel, mais très efficace.

Énoncé de mission

La Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération pour le travail effectué par des employés compris dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. L'application de la loi permet d'instaurer des lieux de travail plus justes et plus productifs. Les objectifs de la Loi peuvent être facilement atteints si les employeurs, les agents négociateurs et les employés coopèrent. Le Tribunal encourage les parties à régler elles-mêmes leurs différends. Le Tribunal observe en outre une procédure d'audience favorisant un juste équilibre entre la nécessité d'être équitable, accessible et efficace.

Structure organisationnelle

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la « CRTO ») fournit un soutien administratif et institutionnel au Tribunal. Ce dernier bénéficie des services avancés de soutien administratif et juridique de la CRTO, de ses services de technologie de l'information et de la possibilité de recourir au savoir-faire de ses médiateurs. Bien que le Tribunal dispose de ses propres effectifs de vice-présidents et membres, les vice-présidents sont également nommés à d'autres tribunaux administratifs, ce qui assure que le Tribunal est doté de décisionnaires chevronnés, tout en partageant les coûts avec d'autres tribunaux administratifs.

Le Tribunal participe aussi à une vaste entente de mise en commun des services avec la Commission des relations de travail de l'Ontario et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ces organismes décisionnels mettent en commun les services suivants : imprimerie et production, salles d'audience et de conférences, et services de bibliothèque.

Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat

NOM	NOMINATION PARALLÈLE	POSTE	DATE DE NOMINATION	FIN DU MANDAT
Gee, Diane	OLRB/Tribunal de l'équité salariale	Présidente	1er août 2008	31 juillet 2013
McKellar, Mary Anne	TDPO/Tribunal de l'équité salariale TDPO/CRTO/ Tribunal de l'équité salariale	Vice-présidente	1er septembre 1992 2 avril 2001	23 janvier 2012
Bickley, Catherine	Tribunal de l'équité salariale	Membre (représente les employés)	26 avril 2000	1er avril 2013
Stewart-Rose, Diane	Tribunal de l'équité salariale	Membre à temps plein (représente les employeurs) Membre à temps partiel (représente les employeurs)	3 avril 2002 3 avril 2004	2 avril 2003 2 avril 2013
Kvetan, Margaret	Tribunal de l'équité salariale	Membre (représente les employeurs)	22 février 1995	21 février 2013
Seville, Pauline	Tribunal de l'équité salariale	Membre (représente les employés)	13 mai 1998	2 avril 2012
Kelly, Patrick	CRTO / Tribunal de l'équité salariale	Vice-président	18 mai 2008	17 mai 2013

Rendement opérationnel

Aux fins du règlement des différends, le Tribunal continue de favoriser les règlements à l'amiable. Le Tribunal fixe une conférence préparatoire à l'audience dans presque tous les cas, dans le but d'organiser et de simplifier les questions soumises au Tribunal, tout en essayant de régler toutes les questions en litige. Le Tribunal désigne un vice-président qui ne siégera pas au comité d'audition pour convoquer la conférence préparatoire à l'audience. Même si une audience a commencé, le comité d'audition cherche des possibilités de régler une partie des questions en litige par la médiation. Les membres parviennent très efficacement à travailler avec les parties dans ce contexte. Récemment, dans le souci de réduire les coûts pour le Tribunal et les parties, le Tribunal a, dans la mesure du possible, encouragé l'utilisation des audiences écrites. Ainsi, les parties économisent les frais de déplacement pour se rendre au Tribunal ainsi que le temps passé à l'audience. Le Tribunal économise par la même occasion du temps d'audience précieux qui peut être consacré aux affaires qui doivent faire l'objet d'une audience orale.

Le Tribunal considère que le temps d'audience est une « ressource » qui doit être valorisée. Nous encourageons les parties à échanger des documents à l'avance et à se communiquer leurs intentions de déposer une motion, etc., afin d'optimiser le temps d'audience.

Charge de travail - Statistiques

	Charge de travail			Décision					
Exercice	Total	Dossier pendants au 1er avril	Dossiers reçus au cours de l'exercice	Nbre total de dossiers réglés	Demandes acceptées	Demandes rejetées	Dossiers clos	Dossiers réglés à l'amiable	Décision pendante au 31 mars
2009-2010	50	28	22	37	8	4	1	24	13
2008-2009	48	25	23	20	0	4	0	16	28
2007-2008	34	12	22	9	2	1	0	6	25
2006-2007	25	10	15	13	3	4	0	6	12
2005-2006	16	5	11	6	3	2	0	1	10

Rendement financier

Conformément au cadre de délégation des pouvoirs financiers du ministère du Travail, les pouvoirs financiers sont délégués au Tribunal. Il incombe à la présidente du Tribunal de veiller à ce que les fonds publics soient utilisés avec intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal est inclus dans les estimations du ministère du Travail et le processus de répartition des fonds, et le Tribunal est tenu de présenter au ministère des comptes rendus trimestriels des dépenses engagées et des dépenses prévues.

Chaque année, le Tribunal confirme, au moyen d'un certificat d'assurance, que ses opérations financières sont inscrites fidèlement et intégralement dans les Comptes publics de l'Ontario, qui constituent les états financiers annuels.

Catégorie de dépenses	Budget final 2009-2010	Dépenses réelles 2009-2010	Écart ($)	Raison de l'écart
Salaires et traitements	482,9	456,6	26,3	*Économies dues aux postes vacants*
Avantages sociaux	45,4	40,4	5,0	
Transport et communications	16,7	8,2	8,5	*Moins d'audiences hors de la ville*
Services (y compris la location du bâtiment)	63,9	59,1	4,1	*Économies de location retournées au Trésor*
Fournitures et matériel	5,2	0	5,2	*Font partie du budget de la Commission des relations de travail*
Total	**614,1**	**565,0**	**49,1**	*Économies budgétaires réalisées de 9 %*

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

POINTS SAILLANTS DES DÉCISIONS DU TRIBUNAL

Ontario Public Service Employees Union v. The Crown in Right of Ontario (Ministry of Government Services), 28 mai 2009 (2691-08-PE)

Le SEFPO a affirmé que la Couronne employeur n'avait pas maintenu l'équité salariale comme l'exige l'article 7 de la Loi. Le procureur de la Couronne a plaidé que les exigences du paragraphe 25 (1) de la Loi concernant l'intervention préalable d'un agent de révision n'avaient pas été remplies, et en conséquence le Tribunal de l'équité salariale n'avait pas compétence pour entendre la demande. Le Tribunal a conclu qu'il n'avait pas compétence pour entendre la demande, car il n'y avait pas eu de plainte préalable ni de préoccupation communiquée aux services de révision de la Commission de l'équité salariale. Le Tribunal a précisé qu'il n'y avait pas d'exception générale à cette règle s'il existe une question purement juridique à régler.

Addiction Services of Eastern Ontario v. Canadian Union of Public Employees (CUPE) Local 1997-02, 9 juin 2009 (3311-08-PE)

ASEO et CUPE (le « SCFP ») ont négocié et signé un programme d'équité salariale le 10 septembre 1999 (le « programme »). Le 1er janvier 2006, ASEO avait violé ses obligations légales en vertu de l'article 13 de la Loi en cessant de faire les paiements dus en vertu du programme. ASEO a déposé une demande en vue d'obtenir que l'ordre d'un agent de révision soit suspendu ou annulé. ASEO a soutenu que le CUPE ne pouvait pas réclamer le droit à des paiements annuels en vertu du programme à cause d'un règlement à l'amiable conclu entre le SCFP et le procureur général de l'Ontario, le ministre des Finances et le lieutenant-gouverneur en conseil (collectivement appelés le « gouvernement »), en vertu duquel le gouvernement acceptait de verser des fonds aux employeurs de l'extérieur jusqu'au 31 décembre 2005. Le SCFP a demandé que la demande soit rejetée au motif qu'une preuve *prima facie* de la cause n'avait pas été établie. Le Tribunal de l'équité salariale a estimé que le fait que le gouvernement n'ait pas accepté de verser aux employeurs de l'extérieur des fonds au titre de l'équité salariale après le 31 décembre 2005 ne signifiait pas que le SCFP considérait les employeurs de l'extérieur comme libérés de leurs obligations en matière d'équité salariale après. Ni l'action ni le règlement à l'amiable entre le SCFP et le gouvernement ne peuvent être considérés comme une déclaration par le SCFP à AESO, selon laquelle il était libéré de ses obligations en matière d'équité salariale. En conséquence, il n'y avait pas de preuve *prima facie* que les éléments nécessaires pour constituer un estoppel étaient réunis.

Ontario Secondary School Teachers' Federation representing the EA/OCT/CYW Bargaining Unit v. Brant Haldimand-Norfolk Catholic District School Board, 31 juillet 2009 (0559-08-PE)

Le Tribunal de l'équité salariale a décidé que le paragraphe 9 (3) de la Loi empêchait des rajustements au prorata à titre de l'équité salariale de la grille de rétribution à plusieurs échelons relative à des catégories d'emplois à prédominance féminine capables d'être occupées par plusieurs titulaires. Chaque échelon de la grille doit être rajusté par un montant égal. Alors que l'effet d'un

rajustement monétaire égal est de comprimer la grille de rétribution pour les catégories d'emplois à prédominance féminine par des grilles à plusieurs échelons qui exigent des rajustements au titre de l'équité salariale, et que l'OSSTF a obtenu un avantage pour lequel elle n'a pas négocié collectivement, le principe de modifier inutilement une entente négociée collectivement ne supplante pas la formulation du paragraphe 9 (3). Le paragraphe 9 (3) empêche l'équité salariale fictive ou partielle en exigeant qu'un élément de relativité interne dans la grille de rétribution relative à une catégorie d'emplois à prédominance féminine soit préservé.

The Windsor Star v. Communications, Energy and Paperworkers Union, Local 517-G and 3035-08-PE **Communications, Energy and Paperworkers Union, Local 517-G v.** The Windsor Star, **19 octobre 2009** (2875-08-PE)

L'employeur et le syndicat ont chacun déposé des demandes contestant la décision d'un agent de révision. La question en litige entre les parties était de savoir si des postes d'opérateur constituaient une seule catégorie d'emplois ou plusieurs. Certaines personnes occupant le poste d'opérateur étaient rémunérées selon le taux de salaire négocié pour la classification d'opérateur comme indiqué dans la convention collective, alors que d'autres touchaient le taux de salaire qui s'appliquait à leur poste précédent et recevaient des augmentations négociées dan ce taux de rémunération conformément aux modalités d'un protocole d'entente (pratique du « gold-circling »). Le taux de salaire négocié était considérablement inférieur au taux protégé par le protocole d'entente. Le Tribunal de l'équité salariale a conclu que la définition de catégorie d'emplois s'appliquait pour décider si le poste d'opérateur constituait une catégorie d'emplois ou plus d'une. La définition de « catégorie d'emplois » indiquait que de multiples postes peuvent être inclus dans une seule catégorie d'emplois si ces postes prévoient, entre autres, le même barème de rémunération, la même grille salariale ou la même grille de taux de salaire. Le Tribunal a estimé que les salaires protégés des titulaires de postes d'opérateur ne faisaient pas partie de la même catégorie d'emplois que les titulaires des postes rémunérés aux taux négociés, car ils n'avaient pas le même barème de rémunération, la même grille salariale ou la même grille de taux de salaire.

Flemingdon Neighbourhood Services v. David Lemire, 23 octobre 2009 (0822-09-PE)

L'employeur a demandé une ordonnance portant que sa position de directeur général constitue une catégorie d'emplois à prédominance féminine après qu'un agent de révision a ordonné à l'employeur de modifier son plan d'équité salariale résultant de la comparaison avec des organisations de l'extérieur de façon à indiquer que la catégorie d'emplois était non-sexiste. La catégorie d'emplois de directeur général avait un seul titulaire. Le Tribunal de l'équité salariale a confirmé sa conclusion que si une catégorie d'emplois a un seul titulaire, les anciens titulaires ne sont pas un facteur utile à prendre en considération. Il faut plutôt prendre en compte les stéréotypes sexistes dans le domaine de travail en question. Le Tribunal a examiné le sexe des titulaires de ce poste dans le secteur et constaté que 66 pour cent des postes de directeur général étaient occupés par des femmes. Le Tribunal a conclu que les statistiques du secteur relatives au sexe des titulaires du poste étaient suffisantes pour établir que le poste de directeur général était considéré comme un poste féminin et qu'en conséquence, il fallait le considérer comme un poste à prédominance féminine.

Mesure du rendement	Norme / Cible	Engagement en matière rendement	Résultats atteints en matière de rendement
Accusé de réception des demandes déposées au Tribunal	Accusé de réception de 100 % des demandes trois jours après le dépôt au Tribunal	90 % dans un délai de 3 jours; le reste après sept jours ouvrables.	Engagement rempli.
Notification des dates de conférences préparatoires à l'audience	Dans tous les cas de demandes prêtes à faire l'objet d'une audience, une conférence préparatoire à l'audience est proposée dans un délai d'un mois après la réception de la demande.	Dans tous les cas de demandes prêtes à faire l'objet d'une audience, une conférence préparatoire à l'audience est proposée dans un délai d'un mois après la réception de la demande.	Engagement rempli.
Délai pour rendre une décision définitive après la fin de l'audience (ou après la réception d'observations).	Délai moyen pour rendre une décision définitive : 120 jours.	Délai moyen pour rendre une décision définitive : 120 jours.	Le délai moyen pour rendre une décision définitive est de 15 jours
% des affaires closes réglées par la médiation.	50 % des affaires closes réglées par la médiation.	50 % des affaires closes réglées par la médiation.	65 % des affaires closes ont été réglées par la médiation.